Les priorités de la négociation collective

Ernest B. Akyeampong

Les conventions collectives, négociées par les syndicats et les employeurs, visent à établir les conditions de travail ainsi que les droits et obligations des deux parties. Les clauses d'une entente, connues sous le nom de « dispositions », sont le résultat de négociations et peuvent être proposées par les employeurs ou les syndicats. L'entente définitive prend en compte le climat socioéconomique existant et établit l'équilibre entre les revendications des employés et la capacité de l'employeur d'y satisfaire. Certaines dispositions, telles celles sur la rémunération, les congés, l'assurance médicale, les soins dentaires et la pension, font partie intégrante de pratiquement toutes les conventions collectives. Ces dispositions, qui datent depuis longtemps, ont été bien décrites et analysées en profondeur dans des études antérieures (Akyeampong, 2002 et 2003; Marshall, 2003)[1].

D'autres dispositions ne sont pas aussi bien connues, principalement parce que leur pertinence, et donc leur inclusion dans les ententes, est fonction du climat socioéconomique. La clause d'indexation au coût de la vie en est un bon exemple. Celle-ci prévoit des augmentations salariales à des intervalles déterminés pour la durée du contrat, en fonction de la variation de l'Indice des prix à la consommation. Au début des années 1980, période où le taux d'inflation dépassait les 10 %, les clauses d'indexation au coût de la vie étaient chose courante dans la plupart des conventions collectives. Depuis quelques années, avec des taux d'inflation annuels avoisinant les 2 %, les demandes d'indexation au coût de la vie sont passées au second plan pour faire place à des demandes plus pressantes.

À partir de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), le présent article examine certaines dispositions courantes et récentes, mais peut-être moins connues (voir *Source des données et définitions* et *Dispositions des négociations collectives selon l'EMTE*). Certaines dispositions sont-elles plus courantes dans certains secteurs d'activité que d'autres et, si c'est le cas, pourquoi? Combien d'employés sont visés par les diverses dispositions? La présence de telles dispositions dans une entente a-t-elle un effet important sur les relations patronales-syndicales?

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au (613) 951-4624 ou à perspective@statcan.ca

Source des données et définitions

L'**Enquête sur le milieu de travail et les employés** (EMTE) est un programme qui est mis en œuvre conjointement par Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada. L'EMTE vise à étudier la façon dont les employeurs et leurs employés réagissent face à l'évolution de l'environnement concurrentiel et technologique. Les résultats de l'enquête donne un éclairage sur la relation entre les pratiques d'emploi d'une entreprise et son rendement ainsi que des renseignements détaillés sur les effets de la technologie et sur les pratiques en matière de formation et de ressources humaines. Cette enquête est unique en son genre, en ce sens que les employeurs et les employés sont liés au niveau des microdonnées; les employés sont sélectionnés dans les milieux de travail échantillonnés. Ainsi, l'information provenant des employeurs et des employés est accessible dans un cadre unique. L'aspect longitudinal de l'EMTE permet aux chercheurs d'étudier à la fois les employeurs et les employés au fil du temps.

L'échantillon de 1999 comportait 6 300 établissements et 23 500 employés, et l'échantillon de 2001 comportait 6 200 établissements et 20 400 employés. L'administration publique, l'agriculture, la pêche et le piégeage, et les ménages privés sont exclus de l'EMTE.

Le **taux d'inclusion des dispositions** est le pourcentage d'ententes négociées stipulant une disposition donnée. Il s'agit de la probabilité qu'une disposition donnée figure dans une entente négociée. Ainsi, si une disposition figure dans neuf ententes sur 10, le taux d'inclusion de cette disposition est de 90 %. Plus le taux est élevé, plus cette disposition est considérée comme populaire ou courante, et vice versa.

La **densité des dispositions des ententes** est la proportion des dispositions énumérées dans l'EMTE et qui figurent dans une entente négociée. Ainsi, si une entente stipule huit des 10 dispositions figurant sur la liste, la densité des dispositions de l'entente est de 80 %.

Contexte sociopolitique et économique

Les priorités des syndicats et des employeurs ainsi que les résultats des négociations sont déterminées par le climat sociopolitique et économique du moment, ainsi que par l'évolution des pratiques du monde des affaires. Bien que la présente étude examine les ententes conclues en 1999 et 2001, les dispositions de ces ententes reflètent des événements et priorités qui couvrent une période beaucoup plus longue, s'étendant à la fois avant et après les dates de signature. En outre, comme les conventions collectives durent généralement environ trois ans (RHDCC, 2004, p.7), les résultats pour 1999 et 2001 couvrent une période d'environ cinq ou six ans.

La performance de l'économie influe sans doute considérablement sur les ententes conclues. À cet égard, les indicateurs économiques de la fin des années 1990 et du début du nouveau siècle étaient généralement favorables. Le PIB du Canada a affiché une croissance annuelle soutenue à partir de 1992, croissance qui s'est accélérée en 1999 et en 2000 (au-delà de 5 %), grâce en partie à l'essor connu en l'an 2000 (tableau 1). Une période de récession mineure a suivi en 2001, provoquée surtout par l'effondrement du secteur de la technologie de l'information. La performance du marché du travail a reflété le PIB, le taux de chômage ayant enregistré des baisses annuelles continues à partir de 1994 (10,4 %), pour atteindre son plus bas niveau en 2000 (6,8 %), et ensuite remonter en 2001 (à 7,2 %). Le taux d'inflation annuel tel qu'établi par l'Indice des prix à la consommation est resté en dessous de 2 % pendant la majeure partie des années 1990, puis a augmenté pour atteindre environ 2,5 % en 2000 et 2001. Ces taux paraissent dérisoires par rapport aux taux de 10 % et 12 % observés au début des années 1980. Dans l'ensemble, le faible niveau d'inflation n'a pas donné lieu à des revendications d'indexation au coût de la vie, ce qui a permis aux parties patronales et syndicales de prêter une attention particulière à d'autres questions.

Les revendications croissantes de justice et d'équité, à la fois en milieu de travail et ailleurs, ont aussi été un élément déterminant dans les négociations collectives. Après la Seconde Guerre mondiale, il y a eu un afflux important d'immigrants, l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, une montée du féminisme et des revendications plus fréquentes en matière d'égalité et de droits humains. Ces événements ont poussé le gouvernement fédéral à adopter la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1976-1977), la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1985) et l'*Ordonnance sur la parité salariale* (1986). Au fil du temps, les provinces ont adopté des lois similaires. Bien que l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* se limite aux organismes publics et à certains organismes privés, beaucoup d'entreprises privées adhèrent à ses principes en incluant des dispositions en ce sens dans leurs conventions collectives.

Tableau 1 Quelques indicateurs économiques

	Produit intérieur brut	Indice des prix à la consommation	Taux salarial de base[1]	Taux de chômage
	Variation en %			%
1980	2,2	10,1	11,1	7,5
1981	3,5	12,4	13,0	7,6
1982	-2,9	10,9	10,2	11,0
1983	2,7	5,8	4,8	12,0
1984	5,8	4,3	3,6	11,3
1985	4,8	4,0	3,7	10,6
1986	2,4	4,1	3,4	9,7
1987	4,3	4,4	4,0	8,8
1988	5,0	4,0	4,4	7,8
1989	2,6	5,0	5,2	7,6
1990	0,2	4,8	5,6	8,2
1991	-2,1	5,6	3,6	10,3
1992	0,9	1,5	2,1	11,2
1993	2,3	1,8	0,7	11,4
1994	4,8	0,2	0,3	10,4
1995	2,8	2,2	0,9	9,6
1996	1,6	1,6	0,9	9,7
1997	4,2	1,6	1,5	9,2
1998	4,1	0,9	1,7	8,4
1999	5,5	1,7	2,2	7,6
2000	5,2	2,7	2,3	6,8
2001	1,8	2,6	3,2	7,2

Sources : Statistique Canada; RHDCC, Direction de l'information sur les milieux de travail

1 Dans les conventions collectives.

Une autre question sociale qui a influé sur les dispositions stipulées dans les ententes ces dernières années concerne la santé et la sécurité au travail. En 1972, la Saskatchewan était la première province au Canada à adopter une loi en matière de santé et de sécurité au travail, faisant de ces dernières une responsabilité conjointe, en exigeant des comités du patronat et des syndicats de cerner et de régler les problèmes de santé et de sécurité. Cette loi protégeait le droit des travailleurs de connaître les dangers existants en milieu de travail, de se protéger contre ces dangers et de refuser un travail anormalement dangereux. Le reste des provinces et territoires ont emboîté le pas à la Saskatchewan à

cet égard. Parallèlement aux progrès technologiques et à la prise de conscience des dangers environnementaux, les préoccupations de santé et de sécurité au travail se sont accentuées au fil des années. D'où une prolifération de comités du patronat et des syndicats visant à sensibiliser à l'environnement en milieu de travail, et l'inclusion de dispositions de santé, de sécurité et d'ergonomie dans beaucoup d'ententes.

D'autres questions importantes ayant influé sur les ententes ces dernières années tiennent à l'évolution des pratiques d'entreprises. Parmi les plus remarquables figurent l'adoption accrue de nouvelles technologies, une montée des fusions et prises de contrôle de sociétés, une augmentation de la sous-traitance et des délocalisations, les restructurations, et la demande toujours croissante pour une main-d'œuvre plus instruite et plus qualifiée. Pour faire face à ces défis, employeurs et syndicats ont dû concevoir des approches mutuellement avantageuses. D'habitude, les solutions retenues sont énoncées dans les conventions collectives.

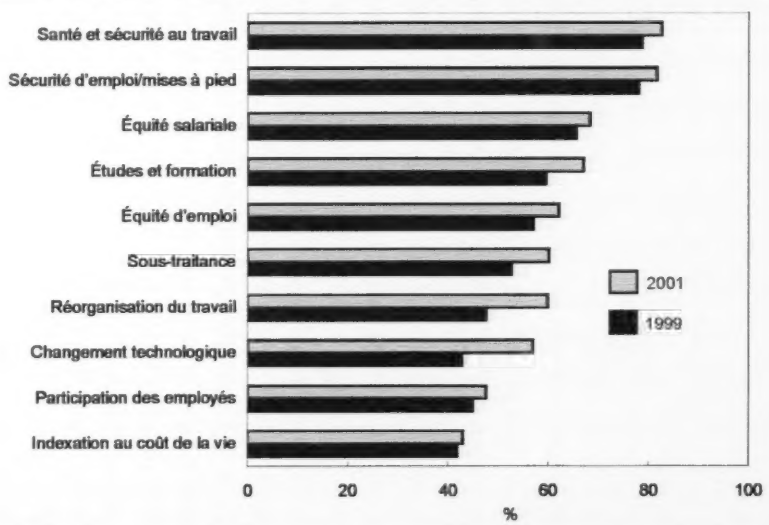
Les dispositions les plus courantes en 2001

En fonction du taux d'inclusion des dispositions (voir *Source des données et définitions*), les deux dispositions (parmi les 10) les plus susceptibles de figurer, selon l'EMTE, dans les ententes conclues en 2001 étaient liées aux questions de santé et de sécurité au travail et de sécurité d'emploi. Plus de 80 % des 72 000 ententes conclues cette année-là (représentant environ 10 % de tous les lieux de travail) stipulaient des dispositions traitant de ces deux préoccupations (graphique A). Le taux élevé pour la première disposition n'est pas surprenant, compte tenu de la sensibilisation accrue du public à la nécessité de réduire les maladies et accidents professionnels, le stress et d'autres dangers. Le taux élevé pour la sécurité d'emploi est également compréhensible, notamment à la suite de l'effondrement du secteur de la technologie de pointe qui a immédiatement suivi l'essor connu en l'an 2000, et de la hausse du taux de chômage qui en a résulté en 2001.

D'autre part, les questions liées à la participation des employés à la prise des décisions, et aux ajustements relatifs au coût de la vie ont affiché les taux d'inclusion les moins élevés — moins de 50 % chacune. La participation des employés à la prise des décisions est une pratique relativement récente mais qui se répand de plus en plus. Son application n'est toutefois pas encore généralisée. Comme l'inflation n'a pas été un problème dans la dernière décennie, les dispositions d'indexation au coût de la vie se sont classées au dernier rang. Les taux d'inclusion des six autres dispositions ont varié entre 57 % pour le changement technologique et 68 % pour la parité salariale. La taille de l'entreprise n'avait aucun effet important sur ces résultats.

Le taux d'inclusion de chacune des dispositions a augmenté entre 1999 et 2001 (graphique A). Les plus importantes hausses concernent les questions liées au changement technologique (14 points de pourcentage) et la réorganisation du travail (12 points), ce qui illustre probablement les effets de l'essor et de l'effondrement du secteur de la technologie de pointe. Le changement le moins important a été celui de l'indexation au coût de la vie (hausse de 1 point).

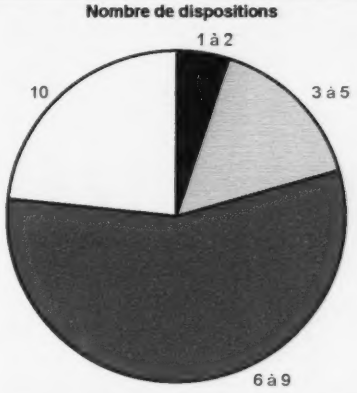
Graphique A Le taux d'inclusion de toutes les dispositions a augmenté entre 1999 et 2001.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés

La probabilité qu'une entente stipule la totalité ou la plupart des dispositions visées par l'EMTE était très élevée en 2001, ce qui donne à penser que la majorité de celles-ci retenaient l'attention des syndicats et des employeurs. En 2001, près du quart (23 %) de toutes les ententes stipulaient l'ensemble des 10 dispositions (graphique B). Un peu plus de la moitié (56 %) des ententes stipulaient six à neuf dispositions, et une autre tranche de 15 % en stipulait trois à cinq. À peine 5 % des ententes stipulaient des clauses liées à seulement une ou deux dispositions.

Graphique B Presque 80 % des ententes stipulent plus de la moitié des 10 dispositions.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

Différences entre industries

Pour tous les principaux groupes d'industries, les deux questions les plus communes étaient la santé et la sécurité au travail, et la sécurité d'emploi (tableau 2). Les clauses d'indexation au coût de la vie étaient les dispositions les moins souvent présentes dans les ententes de la plupart des industries.

Cependant, certaines différences importantes étaient évidentes. Elles étaient surtout le fait de taux de syndicalisation variables. La probabilité que l'une ou l'autre des 10 dispositions figurant sur la liste soit stipulée dans les ententes des secteurs de l'éducation et de la santé, du transport, des communications et des services publics, tous fortement syndicalisés, était généralement beaucoup plus élevée. Par contre, cette probabilité était généralement la plus faible dans l'industrie de la construction.

Tableau 2 Taux d'inclusion des dispositions dans les principales industries

	Ensemble des industries	A	B	C	D	E
			%			
Santé et sécurité au travail	83	85	63	93	84	87
Sécurité d'emploi/mises à pied	82	86	58	96	80	92
Équité salariale	68	53	56	66	74	82
Études et formation	67	65	53	69	67	83
Équité d'emploi	62	51	51	66	63	78
Sous-traitance	60	58	43	62	65	64
Réorganisation du travail	60	51	30	70	63	79
Changement technologique	57	54	32	68	62	57
Participation des employés	48	41	46	55	39	75
Indexation au coût de la vie	43	45	47	50	39	41

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés
A Fabrication, foresterie, exploration minière, extraction pétrolière et gazière
B Construction
C Transport, communications et services publics
D Autres services
E Éducation et santé

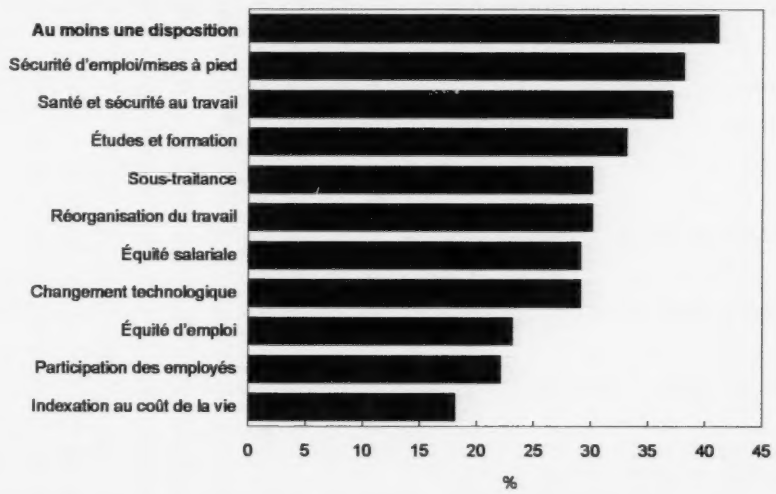
Les dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi et à l'équité salariale étaient plus susceptibles qu'en moyenne d'être stipulées dans les ententes conclues dans les secteurs très syndicalisés du transport, des communications et des services publics, ainsi que dans ceux de l'éducation et de la santé. Les dispositions concernant les études et la formation étaient également très courantes dans les ententes des secteurs de l'éducation et de la santé, où le recyclage en vue d'apprendre de nouvelles méthodes et procédures est essentiel.

Comme prévu, les dispositions relatives au changement technologique, à la réorganisation du travail et à la sous-traitance étaient moins souvent stipulées dans les ententes conclues dans l'industrie de la construction. Il ne semble pas y avoir un besoin important de telles dispositions dans ce secteur relativement exigeant en main-d'œuvre, en comparaison avec les industries à forte intensité de capital (transport, communications et services publics, par exemple).

Variation des effectifs visés par les dispositions

On estime à 11,6 millions le nombre d'employés qui travaillaient pour les employeurs recensés dans le cadre de l'EMTE en 2001. Un peu plus de 72 000 (10 %) des employeurs ont déclaré que l'entente conclue avec leur plus grande unité de négociation cette année-là stipulait au moins une des 10 dispositions visées par l'EMTE. À supposer que les dispositions d'une entente finissent par profiter aux autres travailleurs d'un même lieu de travail, qu'ils soient syndiqués ou non, alors les 72 000 ententes ont en réalité touché, directement ou indirectement, la majorité ou la totalité des 4,8 millions de travailleurs dans ces lieux de travail, ce qui représente environ 41 % des employés (graphique C). À partir de la proportion du total des employés visés par une disposition donnée, on peut dire que la disposition sur la sécurité d'emploi a eu l'effet le plus important, touchant 4,4 millions ou 38 % des employés. Elle était suivie de près par les dispositions sur la santé et la sécurité au travail, et celles sur les études et la formation. D'autre part, les dispositions concernant le coût de la vie, la participation des employés et l'équité en matière d'emploi touchaient le moins de travailleurs, soit environ 20 %. Les cinq dernières dispositions visaient chacune environ 30 % des travailleurs.

Graphique C Les dispositions sur la sécurité personnelle et d'emploi sont celles qui touchent le plus de travailleurs.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

Les relations patronales-syndicales

Dans le cadre de l'EMTE, on a demandé aux employeurs de coter la façon dont ils considéraient leurs relations patronales-syndicales en les qualifiant de bonnes, passables ou mauvaises. Cette question n'était posée qu'aux entreprises qui avaient des agents négociateurs (syndicats) et un système de gestion des différends ou des griefs, ce qui rendait les règles du jeu plus équitables pour les 46 000 répondants.

Indépendamment du nombre de dispositions stipulées dans une entente, environ 80 % des répondants ont déclaré que leurs relations patronales-syndicales étaient bonnes, 20 % ont dit qu'elles étaient passables, et pratiquement personne n'a indiqué qu'elles étaient mauvaises (tableau 3). Toutes

Tableau 3 Les relations patronales–syndicales selon le nombre de dispositions incluses dans les ententes

		Nombre de dispositions			
	Total	1 à 2	3 à 5	6 à 9	10
			%		
Bonnes	80	73	88	77	83
Passables	20	27	11	23	16
Mauvaises	0	0	1	0	0

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

choses étant égales par ailleurs, on s'attend à un lien positif entre le nombre de dispositions stipulées dans une entente et l'état des relations patronales-syndicales. Autrement dit, plus une entente stipule de dispositions, plus on s'attend à ce que ces relations soient harmonieuses, et inversement. Mais le constat n'était pas concluant.

Comme prévu, les employeurs dont les ententes stipulaient le moins de dispositions (une ou

Les dispositions des négociations collectives selon l'EMTE

En plus de recueillir de l'information sur les dispositions des conventions collectives bien connues ou traditionnelles telles que celles sur la rémunération, les congés, les avantages sociaux (assurance médicale et dentaire, pension) et les procédures de règlement des griefs, l'EMTE visait à demander aux employeurs si leurs ententes (plus de 72 000 en 2001) comprenaient d'autres dispositions. On en a sélectionné 10, à l'issue de consultations poussées tenues au début des années 1990 auprès d'employeurs, de dirigeants syndicaux et de spécialistes en ressources humaines. Il est donc possible que des dispositions contractuelles plus récentes n'aient pas été incluses.

La question se lisait comme suit : *Est-ce que l'entente avec la plus grande unité de négociation définit la façon de traiter des dispositions suivantes?* Celles-ci figurent ci-dessous :

Changements technologiques
Il s'agit de progrès technologiques et du savoir permettant d'accroître la production de biens et services. Les changements technologiques peuvent s'entendre de produits améliorés, de meilleurs procédés de fabrication, de progrès en matière de savoir-faire en gestion, de nouveaux matériaux ou de systèmes de communication et de distribution améliorés. Ils peuvent donner lieu à une réaffectation des ressources humaines ou même à des mises à pied.

Réorganisation du travail
Des pratiques touchant la réorganisation du milieu de travail. Par exemple, un programme de suggestions des employés, souplesse du travail (rotation ou valorisation de l'emploi), partage de l'information, équipes de solution des problèmes, comités syndicat-patronat, et groupes de travail autonomes.

Participation des employés
Cette disposition a trait à la participation des employés au processus décisionnel dans le milieu de travail, par exemple à la prise de décisions concernant les changements technologiques, les changements organisationnels, la santé et la sécurité, etc.

Santé et sécurité au travail
Il s'agit des politiques relatives à la réduction des risques d'accident, de blessure et de maladie en milieu de travail. Cela comprend aussi le stress.

Équité en matière d'emploi
Dispositions permettant d'assurer qu'aucun individu n'est privé de perspectives d'emploi ou de promotion pour des raisons n'ayant aucun rapport avec ses capacités (sexe, race ou invalidité, par exemple).

Équité salariale
Politiques visant à assurer que la rémunération est établie en fonction des compétences nécessaires pour accomplir le travail, sans égard à l'identité de la personne qui le fait. Elles visent aussi à assurer l'équité salariale pour des tâches exigeant les mêmes compétences.

Sécurité d'emploi / mises à pied
Dispositions diverses offrant aux employés une protection d'emploi en cas d'automatisation du travail ou d'adoption de nouvelles méthodes de production ou de nouveaux produits.

Sous-traitance
Le fait d'embaucher une personne ou une société extérieure à l'entreprise, en vertu d'un contrat, pour exécuter une tâche particulière. La sous-traitance peut se répercuter sur l'avancement professionnel et peut même entraîner des mises à pied.

Études et formation
Des politiques permettant aux employés de poursuivre des études ou une formation afin qu'ils puissent répondre aux exigences de leur poste et, dans certains cas, progresser dans leur carrière.

Indexation au coût de la vie
Une clause d'indexation au coût de la vie permet d'accorder, à des périodes spécifiées pendant la durée d'un contrat, des hausses salariales correspondant à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

deux) ont moins souvent qualifié leurs relations patronales-syndicales de bonnes : 73 % ont donné une bonne cote, contre 80 %, qui était la moyenne globale. Dans les autres cas, les résultats n'indiquaient aucune tendance évidente. Par exemple, contrairement à ce que l'on prévoyait, 88 % des employeurs qui ne comptaient que trois à cinq dispositions dans leur entente ont qualifié leurs relations patronales-syndicales de bonnes, ce ratio dépassant même celui enregistré pour les employeurs dont les ententes stipulaient six à neuf dispositions (77 %) ou les 10 dispositions (83 %). D'après ces résultats, des facteurs autres que ceux figurant dans la liste de l'EMTE peuvent être des déterminants plus importants de l'harmonie patronale-syndicale. On pensera, par exemple, aux relations entre superviseurs et subalternes ou aux possibilités de promotion. De plus, il se peut que plus les dispositions stipulées dans une entente négociée sont nombreuses, plus grand est l'effort requis pour maintenir de bonnes relations patronales-syndicales.

Conclusion

Quand le climat socioéconomique et les pratiques d'entreprises changent, il en va de même pour les dispositions des ententes négociées. Par exemple, les clauses d'indexation au coût de la vie sont beaucoup moins courantes aujourd'hui qu'au début des années 1980, période où l'inflation dépassait les 10 %. Parallèlement, les revendications accrues concernant la santé, la sécurité et l'équité en milieu de travail ont donné plus de poids aux dispositions traitant de ces questions dans les ententes collectives.

Après consultation avec les employeurs, les syndicats et les spécialistes du marché du travail, une liste de 10 dispositions de négociation collective a été dressée dans le cadre de l'EMTE. D'après les résultats, en même temps que la sécurité d'emploi, la disposition la plus courante (stipulée dans plus de 80 % des ententes) est celle relative à la santé et à la sécurité au travail. D'autres dispositions courantes, stipulées dans plus de 60 % des ententes collectives, portaient sur l'équité salariale et d'emploi ainsi que les études et la formation, cette dernière disposition étant liée à l'évolution rapide de la technologie et à l'intensification de la concurrence économique. En outre, l'évolution des pratiques d'entreprises semble accentuer l'attrait des dispositions concernant la sous-traitance, les restructurations, et la participation des employés à la prise des décisions.

Perspective

Note

1 Le contenu de bon nombre d'ententes est recueilli et publié par la Direction de l'information sur les milieux de travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. L'Enquête sur le milieu de travail et les employés, cependant, contient la liste la plus exhaustive et uniforme de dispositions stipulées dans les ententes. Plusieurs enquêtes de Statistique Canada, telles que l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et l'Enquête sur la population active, contiennent aussi de l'information sur plusieurs dispositions bien connues.

Documents consultés

AKYEAMPONG, Ernest B. « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, numéro en ligne d'août 2002.

AKYEAMPONG, Ernest B. « La syndicalisation et le système de griefs », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, numéro en ligne d'août 2003.

MARSHALL, Katherine. « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIFau catalogue de Statistique Canada, numéro en ligne de mai 2003.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDCC). « Grands règlements salariaux — Données du deuxième trimestre 2004 », *Gazette du travail*, vol. 7, n° 3, automne 2004, p. 7 à 19.